



# Gravitation, aléa, séquence. Variations sociologiques autour du concept de carrière

Gilles Bastin

## ► To cite this version:

Gilles Bastin. Gravitation, aléa, séquence. Variations sociologiques autour du concept de carrière : Variations sociologiques autour du concept de carrière. Didier Demazière; Morgan Jouvenet. Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago, 2, Editions de l'EHESS, pp.195-216, 2016, 978-2-7132-2618-2. hal-01385699

**HAL Id: hal-01385699**

**<https://hal.science/hal-01385699>**

Submitted on 21 Oct 2016

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Gilles Bastin

## Gravitation, aléa, séquence

### *Variations sociologiques autour du concept de carrière*

*Ulrich était un homme passionné [...]. Il avait fait ainsi toutes sortes d'expériences et il se sentait capable encore maintenant de se jeter à tout moment dans une aventure sans qu'elle eût nécessairement pour lui le moindre sens, simplement parce qu'elle stimulerait son besoin d'activité. C'est pourquoi il pouvait dire de sa vie, sans exagérer beaucoup, que les événements qui s'y étaient déroulés paraissaient avoir dépendu davantage les uns des autres que de lui-même. Que ce fût dans le combat ou dans l'amour, B avait toujours suivi A (Musil, 1957, p. 192).*

Une petite énigme théorique entoure la réception française du travail sociologique d'Andrew Abbott. Depuis les années 1980, celui-ci a appuyé la plupart de ses recherches sur le socle des concepts « longitudinaux » hérités de la tradition de Chicago, comme ceux de carrière (career), de bifurcation (turning point) ou de trajectoire (trajectory). Il a par ailleurs explicitement défini son approche des phénomènes sociaux comme un « positivisme narratif », se donnant pour objectif de doter l'analyse séquentielle de modèles théoriques et méthodologiques entièrement nouveaux et aussi robustes que ceux de l'analyse causale (Abbott, 1992). Pourtant, il reste principalement cité et utilisé en France pour ses travaux sur la sociologie « écologique » des professions (Abbott, 1988 ; Abbott, 2003) et, à un moindre degré, sur l'histoire de la sociologie (Abbott, 1999 ; Abbott, 2001a)<sup>1</sup>. En somme, et pour placer la discussion au niveau conceptuel que lui-même affectionne, alors qu'Abbott a toujours avancé l'idée d'une relation structurale forte entre l'espace social (space) et le temps des parcours individuels (time), qu'il a suggéré fréquemment sa préférence pour le second concept (Abbott, 1998)<sup>2</sup>, les notions et les études de cas de l'écologie professionnelle abbottienne (l'analyse spatiale) ont été plus facilement acclimatées en France que la réflexion sur l'analyse temporelle.

Une part de cette énigme tient sans doute à la singularité des textes « séquentiels » d'Abbott. Le style scientifique adopté dans cette partie de son travail est en effet caractérisé par un goût marqué pour la complexité (au sens esthétique du terme)<sup>3</sup>. Il est aussi le lieu de jeux permanents de répétitions propres à décourager toute entreprise de synthèse, ce que lui-même a qualifié de dimension « fractale ». Enfin, il se caractérise par une certaine parcimonie narrative et interprétative. Abbott semble toujours se référer en la matière aux principes de Robert Park pour qui la description était déjà une interprétation (Fabiani, 2003). Le « style » scientifique Abbott est finalement marqué par le refus de toute assignation théorique ou disciplinaire et par un art certain du paradoxe. C'est celui d'un sociologue interactionniste peu porté sur l'observation, d'un théoricien exigeant versé en même temps

<sup>1</sup> Les articles portant sur ce sujet n'ont pas non plus fait l'objet de traductions en français avant 2011 et ont été peu commentés. Voir cependant les exceptions de Fabiani (2003) et Grossetti (2006).

<sup>2</sup> Voir Hanagan *et al.*, 1996, pour qui *The System of Professions* est l'anomalie plus que la règle chez Abbott. Voir aussi Abbott, 2001b (p. 12-13) pour une analyse de ce livre sous l'angle des « vacancy chains ».

<sup>3</sup> « I don't know why I think complex exploration is more beautiful. I just do » (Abbott, 2001a, p. 234).

dans le codage informatique et le traitement des données, d'un historien à la recherche d'ensembles de données (*datasets*) toujours plus importants au moment où histoire et sociologie convolent dans des noces plus qualitatives (Abbott, 1991)<sup>4</sup>. Pour filer la métaphore épistémologique, on pourrait dire qu'Andrew Abbott pratique pour son propre compte l'« *ambiguity of locus* » qu'il a su repérer derrière l'apparente simplicité des modèles linéaires du raisonnement causal (Abbott, 1997b, p. 71).

Mais l'énigme tient sans doute au sujet lui-même ainsi qu'au contexte de réception des travaux d'Abbott en France. Au moment où celui-ci se tournait vers l'analyse des processus temporels et de l'événementialité du social, l'empreinte de la critique durkheimienne du raisonnement historique était encore très forte dans les sciences sociales, en France particulièrement. La critique de l'« illusion biographique » – c'est-à-dire l'idée fausse selon laquelle chacun serait capable, *ex post*, de trouver un sens à sa vie – ravivait la défiance à l'égard de ce que François Simiand appelait déjà l'« histoire anecdotique » (Simiand, 1903) et à l'égard de l'entretien comme moyen d'accès à ce matériau biographique (Bourdieu, 1986). Malgré des tentatives de conciliation<sup>5</sup>, le schéma « balistique » d'analyse du longitudinal continuait de prévaloir largement et les carrières apparaissaient comme des « trajectoires » déterminées par leur point de départ et les lois des espaces sociaux ou contextes traversés par les individus (Bessin *et al.*, 2010).

La question posée par Abbott depuis les années 1980, comme les méthodes employées dans ses travaux empiriques – de l'« analyse de flux » (Passeron, 1990)<sup>6</sup> et non des entretiens biographiques – ne pouvaient trouver que peu d'écho dans l'atmosphère de querelle magistrale qui opposait *in fine* liberté individuelle et détermination structurelle. Comme on essaie de le montrer dans la première partie de cet article, l'opposition entre contexte et trajet, quels que soient les termes dans lesquels elle est formulée, est un trait dominant des analyses de carrières en sociologie. Il s'agit donc de caractériser les deux pôles principaux de l'espace des conceptions possibles de l'analyse de carrières : le paradigme gravitationnel (caractéristique de la sociologie interactionniste) et le paradigme aléatoire (caractéristique de la théorie de la carrière).

On propose ensuite d'analyser le paradigme séquentiel d'Abbott comme une approche dialectique, individuelle et descriptive des relations entre temps et espace ou encore des relations entre les trajectoires des individus et les mondes sociaux qu'ils traversent. Pour cela, on s'est moins intéressé à la question de la temporalité pour elle-même qu'à celle de la transition, opérée par Abbott, entre l'analyse des interactions dans des mondes sociaux (c'est le paradigme central de *The System of Professions*) et celle des séquences d'activité qui se déroulent dans ces mondes (c'est celui des articles qui composent *Time Matters*). Notre hypothèse est que les choix théoriques d'Abbott au tournant des années 1990, combinés à des choix méthodologiques excluant l'entretien ou l'étude de cas comme mode d'accès à la diversité des parcours individuels, permettent de dépasser l'opposition mentionnée plus haut entre liberté et déterminisme.

Parce qu'il a une longue histoire dans les sciences sociales, notamment dans l'analyse des métiers et des professions, le concept de carrière est au cœur de toute réflexion qui se donne pour ambition, selon la formule de Randall Collins, d'expliquer en même temps « la position et le mouvement » dans les univers professionnels (Collins, 1990, p. 23). Pour le dire autrement, ce concept fait entrer en tension l'analyse de « convergence » des carrières individuelles vers des modèles de trajectoires participant à la fabrication et à l'entretien de

---

<sup>4</sup> La recherche d'un « vrai *dataset* » est un trait marquant du style abbottien. Voir par exemple Abbott et Hrycak, 1990.

<sup>5</sup> Comme la différenciation de l'« approche » et de la « méthode » biographique (Peneff, 1994) ou encore la tentative de renvoyer dos à dos l'« utopie biographique » et le « radicalisme des formes » (Passeron, 1990, p. 20).

<sup>6</sup> L'entretien est encore au centre du débat dans cet article et l'hypothèse d'une « analyse catégorielle de flux » laissée de côté parce qu'elle dissout l'individualité en la fondant dans de grands *datasets* anonymes (Passeron, 1990, p. 5).

mondes sociaux, d'un côté, et celle de la « divergence » possible de ces trajectoires qui provoquerait *a contrario* le délitement de ces univers.

## Le concept de carrière, entre paradigme gravitationnel et paradigme aléatoire

S'il n'a jamais acquis le niveau de visibilité scientifique de concepts tels que ceux de « classe » ou même de « profession », le concept de carrière est employé depuis longtemps dans les sciences sociales. Comme le montre une analyse bibliométrique de la littérature scientifique<sup>7</sup>, il a commencé sa croissance quantitative de façon nette à différentes périodes selon les disciplines : dans les années 1920 pour l'histoire, 1940 pour la sociologie<sup>8</sup>, 1960 pour l'économie, le management et la science politique (voir fig. 1, @*infra*). Après une phase de croissance forte, puis un pic atteint dans toutes ces disciplines dans les années 1990, le terme décroît (du moins dans les revues indexées par JStor), sauf en économie et en management où la croissance – démarrée il est vrai un peu plus tard et à un rythme moins soutenu qu'en histoire ou en sociologie – se poursuit<sup>9</sup>.

La figure 1 montre un net effet de structure qui peut laisser penser que le concept quitte actuellement le « front de la recherche » en sciences sociales et singulièrement en sociologie. Dans ce qui suit, on essaiera de comprendre quelques traits dominants propres au modèle théorique principal de l'analyse sociologique des carrières, c'est-à-dire au paradigme « gravitationnel » essentiellement construit à Chicago à partir des années 1940. Mais à l'évidence l'analyse bibliométrique produit aussi l'illusion d'une grande homogénéité conceptuelle dans les différentes disciplines scientifiques comme au sein de chacune d'elles. Peu de concepts ont pourtant connu des régimes aussi variés d'utilisation, à la fois dans le temps et à travers les disciplines qui s'en sont emparées. Le concept de carrière est une véritable « auberge américaine » (Darmon, 2008, p. 150). Pour rendre compte des tensions qui existent autour du concept, on a isolé un second paradigme, qualifié d'« aléatoire », dont la source a été identifiée dans les développements de la « théorie de la carrière » à partir des années 1980. Les deux paradigmes principaux de l'analyse des carrières s'opposent essentiellement autour des mécanismes reliant le contexte social et les récits individuels.

### Le paradigme gravitationnel : le concept de carrière dans la sociologie interactionniste de Chicago

Alors que le concept de carrière n'avait été que marginalement utilisé dans les sciences sociales avant les années 1930 et qu'il avait essentiellement servi à décrire l'organisation des services et de la fonction publique dans un sens très wébérien – la conception bureaucratique du concept de carrière dans un sens wébérien se trouve notamment chez Karl Mannheim (1930)<sup>10</sup> –, il connaît à la fin de cette décennie une croissance considérable

<sup>7</sup> L'analyse ne vise pas à l'exhaustivité. Elle a été conduite à titre indicatif à partir de la base de données Journal Storage (JStor). L'ensemble des articles dont le titre contenait le terme « *career* » ont été extraits de cette base de données pour cinq domaines scientifiques : la sociologie (121 revues indexées), le management et la théorie des organisations (30 revues), l'économie (149 revues), l'histoire (294 revues) et la science politique (146 revues). Les données ont été collectées par décennies, de 1900 à 2009.

<sup>8</sup> Le premier article de l'*American Journal of Sociology* dont le titre contient le terme *career* est celui d'Oswald Hall (1948).

<sup>9</sup> La forme en « S » des courbes de la figure 1 montre que dans tous ces domaines scientifiques – à l'exception de l'économie et du management – le concept est entré en phase de décroissance. Afin de vérifier que ce résultat n'est pas un artefact produit par la structure de la base de données, notamment par le fait que les articles les plus récents sont protégés par une barrière mobile, on a reproduit la collecte des articles en *citation access*, c'est-à-dire dont le contenu lui-même n'est pas accessible, mais seulement le sommaire des revues correspondantes. La dynamique de baisse est la même sur la dernière décennie (par exemple 4 170 articles pour la sociologie dans les années 2000 contre 4 363 dans la décennie 1990).

<sup>10</sup> Les deux seuls articles contenant le concept dans leur titre et indexés par JStor dans les années 1930 viennent des *Annals of the American Academy of Political and Social Science* (Mosher, 1933; Stockberger, 1937).

dans les premiers travaux de sociologie empirique menée à l'université de Chicago dans le cadre de la sociologie interactionniste naissante.

Everett Hughes et ses étudiants, en mettant l'accent sur l'étude des métiers et des « drames sociaux du travail » (Hughes, 1937 et 1997) ont fait un très grand usage de ce concept, même s'ils ne l'ont pas défini très strictement et qu'il s'apparente de ce fait davantage à un « thème » qu'à un concept (Barley, 1989). Celui-ci joue un rôle central dans l'axiomatique interactionniste : c'est en effet d'abord un instrument de combat contre la sociologie fonctionnaliste<sup>11</sup>. En affirmant que tout le monde a une carrière, y compris ceux qui font des « métiers modestes », et en étendant le concept hors du monde des « *business achievements* » (Hughes, 1937), il s'agit d'accorder plus d'importance aux individus engagés dans des processus sociaux qu'aux groupes (les professions à carrière), aux compositions d'actions individuelles et au conflit plus qu'à la place des organisations prescriptives de normes. Pour cela, une définition minimaliste de la carrière est indispensable : celle-ci devient l'ensemble des points d'intersection entre un ordre social et une vie<sup>12</sup>.

La carrière de Chicago est un concept à la fois objectif et subjectif. Le versant objectif de la carrière (la série des positions occupées) ne pouvant se comprendre sans le versant subjectif, c'est-à-dire « la perspective mouvante par laquelle une personne voit sa vie comme un tout et interprète le sens de ses différents attributs, de ses actions et de ce qui lui arrive » (Hughes, 1937, p. 409-410). Erving Goffman a particulièrement résumé cette indissociabilité des deux versants de la carrière et la dialectique de la construction du moi social dans tout processus d'interaction à propos des carrières des malades mentaux<sup>13</sup>. Des notions comme celle d'« *accounts* » (Scott et Lyman, 1968), de « *definitions of the situation* » (McHugh, 1968) ou encore la mise en évidence d'un parallèle entre le « *phasing* » et le « *phrasing* » des carrières (Rock, 1979) expriment le fait que les individus ne « s'alignent » pas tous de la même façon avec les événements structurants de leur biographie (Barley, 1989, p. 49).

Il ne faudrait pas en déduire que la carrière est avant tout une construction rhétorique. Chez Hughes notamment, le système des positions est déterminant : dans tout métier il y a une « activité centrale » et des activités « accessoires » et la carrière n'est rien d'autre qu'une façon de répartir son temps entre les deux (sachant qu'elles n'ont pas le même prestige). La carrière a donc profondément à voir avec la division du travail qui fracture les univers dans lesquels travaillent les individus. Elle s'apparente d'une part à une forme d'« ajustement » au complexe de relations sociales que les interactionnistes appelleront par la suite un « monde social »<sup>14</sup>. D'autre part, elle contribue à structurer cet univers relationnel en y traçant des chemins visibles et donc empruntables par d'autres. Décrire un monde social consiste donc à décrire la façon dont il réussit (ou ne réussit pas) à attirer – ou encore à « accrocher », comme dit Anselm Strauss – des individus dans un univers qui place les trajectoires de ses acteurs dans la dynamique de territoires plus ou moins attractifs (Strauss, 1992, p. 276).

L'attraction exercée par les mondes sociaux sur les individus ne peut donc pas être séparée d'une logique de choix successifs dans un univers contraint non pas par des normes ou des phénomènes de domination mais procède logiquement de la décision elle-même, à savoir un rétrécissement progressif du spectre des choix suivants possibles.

<sup>11</sup> Ce point est particulièrement explicite chez Howard Becker (1964) qui analyse le concept de carrière comme une critique du fonctionnalisme et de la psychanalyse qui sont tous les deux « balistiques » : la socialisation primaire y détermine tout le devenir individuel.

<sup>12</sup> Voir Hughes, 1937, p. 410 : « The career is by no means exhausted in a series of business and professional achievements. There are other points at which one's life touches the social order, other lines of social accomplishment–influence, responsibility and recognition. »

<sup>13</sup> Voir Goffman, 1959, p. 123 : « One value of the concept of career is its two-sidedness. One side is linked to internal matters held dearly and closely, such as image of self and felt identity; the other side concerns official positions, jural relations, and style of life, and is part of a publicly accessible institutional complex. »

<sup>14</sup> Sans disposer du concept de « monde social », Oswald Hall (1948, p. 327) formulait déjà ce lien de la carrière et de son environnement en parlant de réseaux d'institutions, d'organisations officielles et de relations officieuses comme ce qui fait l'ajustement des carrières.

Comme dans la gravitation physique, le mouvement donné à un corps est d'autant plus important que celui-ci a commencé à se rapprocher de la masse attractive. C'est une idée fondamentale que Howard Becker a développée à travers le concept d'« engagement » (Becker, 1960) ainsi que dans sa sociologie de la déviance (Becker, 1963). Becker analyse l'engagement (dans un métier par exemple) comme un pari annexe (*side bet*) par lequel un individu se contraint lui-même à la cohérence en s'attachant par différents liens, qui l'obligent ensuite, à « l'organisation sociale » (Becker, 1960, p. 36).

Les processus de recrutement à l'œuvre dans les mondes sociaux et la logique de l'engagement conduisent à l'expulsion des marginaux (ou « francs-tireurs ») et à l'aspiration vers le centre des « professionnels intégrés » (Becker, 1988). Le paradigme gravitationnel dans l'analyse des carrières repose sur une représentation ordonnée du monde social comme en atteste l'emploi récurrent – et paradoxal si l'on considère la critique du fonctionnalisme qui est à l'origine de cette perspective – du terme « intégration » pour qualifier le processus d'agrégation des individus aux mondes sociaux. La notion de « monde social » est appuyée sur une vision concentrique des univers de référence dans lesquels agissent et pensent les individus. Ils ne sont pas « amorphes » ou « informes » (Strauss, 1992, p. 275), mais ont une structure organisée autour d'un « centre » (le lieu où la convention organisatrice du monde est la plus pure et la plus prégnante) et de « périphéries » plus ou moins proches du centre et donc plus ou moins « intégrées ».

### Le paradigme aléatoire : le concept de carrière dans la « théorie de la carrière »

La figure 1 a permis de mettre en évidence l'émergence de cette thématique de la carrière dans la littérature liée au management et à la théorie des organisations à partir des années 1960. La croissance du nombre d'articles consacrés à la carrière dans des disciplines voisines de la sociologie doit cependant aussi être mise en relation avec des changements au sein même de la sociologie. Afin de rendre compte de la diversité des approches du concept de carrière dans les revues de sociologie, nous avons réalisé – pour ce champ disciplinaire uniquement – une analyse factorielle du lexique des titres d'articles comportant le terme « *career* » dans les 121 revues de sociologie indexées par JStor entre 1933 et 2006 (voir fig. 2, @*infra*)<sup>15</sup>. Cette analyse ne permet pas seulement de constater l'éclatement des objets et des notions voisins du concept de carrière en sociologie depuis le début du xx<sup>e</sup> siècle. Une structure temporelle apparaît en effet nettement sur le graphe tiré de la projection du nuage de mots sur les deux premiers axes factoriels. Alors que la perspective interactionniste est nettement isolée à gauche le long du premier axe, autour de ses concepts descriptifs comme *stages* ou *patterns*, de ses modèles théoriques (*choice* ou *achievement*) et de ses objets (l'école, l'université, la médecine), les problématiques organisationnelles et professionnelles reprennent le dessus sur la droite du graphique, c'est-à-dire à mesure que l'on se rapproche de la période contemporaine. L'axe 2 permet d'opposer une perspective dominante dans les années 1980 autour des liens entre *career* et *role*, notamment dans le domaine des ajustements entre travail et famille (*family*, *couples*, *marital*), et la perspective la plus récente qui remet au centre de l'analyse de carrières le marché du travail (*market*, *jobs*), les différents facteurs de différenciation des individus sur ce marché (*race*, *gender*) et une mesure hiérarchisée d'ajustement des individus (*performance*, *success*, *earnings*).

Cette évolution est à relier au développement de la « théorie de la carrière » (*career theory*) et à l'émergence d'un nouveau paradigme reliant la carrière aux contextes dans lesquels elle se déroule, un paradigme que nous qualifierons ici d'« aléatoire » par comparaison avec le paradigme « gravitationnel » des interactionnistes. Initialement conçue à partir de prémisses fonctionnalistes, la théorie de la carrière a cherché à répondre, dans

<sup>15</sup> L'analyse a été restreinte aux termes ayant plus de cinq occurrences dans le corpus des articles archivés par JStor. À l'évidence cette démarche est exploratoire. Si l'analyse factorielle permet de prendre en compte la multidimensionnalité du corpus, elle est aussi très « linéaire » dans son appréhension de la chronologie et n'aspire pas à la sophistication des analyses de « lignages » théoriques développées par Abbott lui-même (Abbott, 2001a).

les années 1970 et 1980, à la question des conditions de congruence ou d'ajustement entre, d'un côté, les caractéristiques sociales des individus et leurs attentes, et de l'autre, les contraintes organisationnelles des employeurs de l'autre (Hall, 1976 ; Van Maanen, 1977 ; Schein, 1978 ; Arthur *et al.*, 1984). Elle repose sur l'objectivation par des tests des traits de personnalité des individus et la mesure de leur effet sur l'adaptation à un environnement de travail, le plus souvent une organisation<sup>16</sup>. Jusqu'aux années 1980, le cadre de référence des analyses de carrières est l'organisation, avec ses frontières claires, sa bureaucratie interne, son échelle de positions, de statuts et de salaires qui organisent en son sein la mobilité sociale verticale des employés<sup>17</sup>.

À la fin des années 1980, les modèles développés pour comprendre ce qui apparaissait alors, au vu des évolutions des marchés du travail, comme des carrières « contraintes » (*bounded careers*), ne semblaient plus capables d'expliquer l'ajustement des trajectoires individuelles aux nouvelles exigences de l'organisation économique du travail. Des changements majeurs de cette organisation économique et sociale étaient identifiés comme exerçant une influence déterminante sur la gestion des carrières individuelles. Ce sont des « lignes de fracture » qui affectent l'environnement de travail (Storey, 2000) – la globalisation, la déréglementation des marchés du travail, les privatisations, le progrès technologique, le changement des modèles d'emploi, le changement des structures organisationnelles, les changements démographiques, etc. –, concourent à la péremption du modèle de la *bounded career*.

Le concept de carrière n'apparaissait plus alors que comme un instrument de la rhétorique managériale qui s'était emparée du thème de la « gestion de carrière ». Sur la base de ce constat d'échec théorique, de nombreux auteurs qui se situaient dans ce domaine d'étude ont alors mis en avant l'idée selon laquelle, à la différence des carrières professionnelles de l'ère fordiste, les carrières seraient aujourd'hui « sans limites » (*boundaryless*) (Arthur et Rousseau, 1996) ou « anarchiques » (Littleton *et al.*, 2000). C'est, de fait, le concept même qui était remis en cause.

Le concept de *boundaryless career* a permis à ce champ de recherche de se renouveler. Ce thème conduit cependant à faire de la carrière un concept d'extension quasiment illimitée (puisque les frontières de l'organisation sont franchies), de cohérence faible (puisque seule l'idée de la succession des emplois subsiste et que l'ordre entre ces emplois a disparu au profit de l'idée de « morcellement »), de teneur essentiellement psychologique et rhétorique (puisque ce sont les récits individuels qui deviennent les objets d'étude privilégiés). Une des conséquences du constat de fragmentation des carrières par rapport au modèle organisationnel est aussi l'apparition de travaux nombreux mettant l'accent sur la dimension subjective des trajets biographiques (Collin et Young, 2000), voire sur leur nature essentiellement « rhétorique » (Collin, 2000). Tout se passe comme si face à la difficulté nouvelle à donner forme aux trajectoires objectives des individus, seul le recueil des récits (*narratives*) de ces individus pouvait servir de matériau pour comprendre leurs carrières, à condition bien sûr qu'ils soient capables de construire un tel récit, ce dont doutent certains auteurs revendiquant une approche « postmoderne » des carrières (Sennett, 1998).

Dans ces deux modèles (la *boundaryless career* et la carrière postmoderne), les individus ne sont pas décontextualisés (l'analyse du contexte prime même souvent celle des trajectoires) mais ils sont perdus dans des contextes trop vastes et trop morcelés pour eux. Alors que le terme de carrière était utilisé dans le paradigme contextuel pour désigner la série des points qui relient un individu à un monde social, dans le paradigme suivant l'individu ne réussit plus à « accrocher » l'ordre social et à y ordonner son parcours. Il ressemble à la figure de l'ivrogne imaginé par les théoriciens de la marche aléatoire, ou *random walk*, en mathématique : celui-ci avance au hasard, un pas après l'autre, sans qu'il y

<sup>16</sup> C'est le cas par exemple dans l'analyse de Betz *et al.* (1989, p. 26).

<sup>17</sup> Le modèle s'approche de l'idée de « carriérisation » de la main-d'œuvre développée par Jean-René Tréanton (1960) en s'appuyant sur les travaux de Nelson Foote (1953).

ait de corrélation entre ses mouvements<sup>18</sup>. On proposera donc de qualifier de paradigme aléatoire ce type de conception de la carrière. Non pas parce que la régularité en serait absente (selon les statisticiens, l'ivrogne qui répète des mouvements aléatoires a par exemple de grandes chances de se retrouver, *in fine*, à proximité de son point de départ) mais parce que les individus avancent coup par coup, sans visibilité sur le contexte ou sur la trajectoire que dessine leur mouvement et sans que les premiers pas accomplis aient d'effet sur ceux qui suivent.

## Convergence et divergence dans le paradigme séquentiel de la carrière

Le paradigme gravitationnel et le paradigme aléatoire rompent tous les deux avec la logique « balistique » de la sociologie des « trajectoires », c'est-à-dire avec le déterminisme causal *a priori*. Ils rompent aussi avec la logique « stochastique » du raisonnement linéaire critiqué par Abbott, c'est-à-dire le déterminisme causal répété pas après pas à chaque étape des trajets individuels (Abbott et Hrycak, 1990, p. 148). La carrière y est en effet conçue de manière longitudinale et la relation entre individu et contexte y est analysée comme un problème sociologique à double sens plus que comme une évidence à sens unique, mesurable par l'effet de variables contextuelles sur le comportement individuel<sup>19</sup>.

Ils s'opposent en revanche nettement si l'on prend en considération la forme typique qu'y prend la carrière. Si l'on considère, d'un point de vue pragmatique, qu'une carrière est constituée de la série des pas faits par un individu dans son environnement social, alors deux formes principales nous semblent découler des deux paradigmes de la carrière. Dans le paradigme gravitationnel, ces pas sont convergents vers le centre du monde social parcouru. Dans le paradigme aléatoire, la convergence est problématique du fait de l'absence d'un monde structuré vers lequel l'individu pourrait être conduit. Les pas de la carrière sont donc divergents.

C'est justement à ce niveau formel de la réflexion sur les carrières que s'est placé Andrew Abbott depuis une quinzaine d'années, en développant un paradigme d'analyse sociologique que l'on peut qualifier de séquentiel<sup>20</sup>. Celui-ci est fortement ancré dans la tradition du paradigme gravitationnel interactionniste sur un plan morphologique, c'est-à-dire si l'on s'intéresse à la forme des carrières individuelles. En revanche, sur un plan ontologique et méthodologique, le paradigme séquentiel puise aussi certaines de ses caractéristiques dans le paradigme aléatoire.

## Le radicalisme ontologique et méthodologique du paradigme séquentiel

D'un point de vue théorique, c'est le concept de trajectoire (*trajectory*) qui incarne le « *master narrative* » du paradigme séquentiel (Abbott, 2001b, p. 249). Il forme avec celui de bifurcation (*turning point*) le couple conceptuel sur lequel s'appuie Abbott dans sa tentative d'élucidation des structures récurrentes de la société comme « monde d'événements » (*ibid.*, p. 266). Ce choix de concepts est « radical » d'un point de vue ontologique, car il ne repose pas sur un argument de méthode, mais bien sur une hypothèse portant sur la nature du monde social. Le refus de l'explication causale et la préférence donnée à des concepts séquentiels illustrent, en effet, non pas l'argument méthodologique classique des interactionnistes, à savoir une suspension de l'interprétation permettant au récit de se structurer – au « comment ? » de se développer sans être tout de suite rabattu sur un « pourquoi<sup>21</sup> ? » –, mais bien une hypothèse sur la nature du monde social. C'est cette

<sup>18</sup> Le modèle de la « marche aléatoire » a été formalisé dans le domaine des statistiques par Karl Pearson en 1905. Les chaînes de Markov sont un exemple d'application de ce modèle.

<sup>19</sup> Même si dans le cas de la théorie de la carrière le déterminisme du contexte macro-social est extrêmement fort et que, *a contrario*, les trajectoires individuelles ont peu (ou pas) d'effet sur ce contexte.

<sup>20</sup> La question des carrières individuelles est centrale dans ce paradigme. À partir des années 1990, les grands types d'approches des phénomènes sociaux sont souvent classés par Andrew Abbott en fonction de leurs « degrés de contextualité » (Abbott, 1999, p. 199-200).

<sup>21</sup> Voir l'« analyse narrative » de Becker (2002).



ontologie radicale qui justifie que de nouveaux concepts doivent être inventés comme ceux d'« *entity* », de « *plot* » ou de « *followability* ». Ce radicalisme ontologique conduit Abbott à imaginer un monde social sans acteurs préexistants, où les identités sociales stables se constituent dans l'interaction et où seuls des événements surnagent dans ce qu'il appelle une « *soup of events* » (*ibid.*, p. 296). Une analyse de carrières individuelles appuyée sur cette ontologie dissoudrait d'une certaine façon l'opposition entre individus et contextes et ne se fonderait que sur la mise en évidence de séquences récurrentes dans ces trajectoires.

Ce radicalisme théorique s'accompagne chez Abbott d'un radicalisme méthodologique particulièrement évident dans le cas de l'analyse de séquences, qui occupe une position intermédiaire entre des méthodes descriptives visant à mettre en évidence la complexité des contextes et d'autres, centrées uniquement sur un phénomène à expliquer (*ibid.*, p. 156). Abbott oppose la typification de séquences (*pattern-based approach*) aussi bien à l'étude de cas qu'à l'analyse causale (Abbott, 1997a) pour deux raisons ; d'abord parce que la classification des séquences se fait de façon endogène, à partir des régularités observables dans les séquences elles-mêmes, et qu'il n'est pas nécessaire de faire référence à leur contexte ; ensuite parce que la méthode de l'*optimal matching analysis* ne procède pas par déduction causale. L'approche sous forme de séquences de carrière conduit de ce fait à placer au second plan le questionnement habituel sur la relation entre parcours et contextes et à ouvrir un espace d'observation statistique des *pas* de carrières faits par les individus. Il ne s'agit plus de se demander quels sont les effets du contexte mais si les individus empruntent des chemins convergents ou divergents dans leurs carrières. La question reste ouverte, *en théorie*, dans les textes d'Abbott. Celui-ci a par exemple clairement défini les phénomènes séquentiels à partir d'une structure caractérisée par trois mécanismes : l'enchaînement, l'ordre et la convergence. « Ce dernier terme, précise Abbott, renvoie au fait que certaines histoires peuvent converger vers un résultat, tandis que d'autres divergent. » (Abbott, 2011, p. 195)<sup>22</sup>.

### La prudence morphologique du paradigme séquentiel

Cependant, alors que la perspective sous forme de séquences repose d'une part *théoriquement* sur un affaiblissement des contraintes « balistiques<sup>23</sup> » qui pèsent sur les individus et, d'autre part, *a minima* et comme une hypothèse limite, sur la possibilité que le *pas* des carrières individuelles se dérègle ou doive plus à l'aléa qu'à l'attraction de mondes très structurés, la convergence prime chez Abbott la divergence.

Cette prudence morphologique est l'héritage du paradigme gravitationnel chez Abbott. Celui-ci a en effet abordé le problème de la forme des carrières individuelles dès l'analyse des systèmes professionnels dans lesquels les individus se déplacent autant qu'ils se fixent par le jeu des revendications de juridictions. L'articulation entre l'analyse des systèmes professionnels et celle des carrières de ceux qui s'y engagent est donc forte chez Abbott dès les années 1980, comme le montre par exemple son traitement du phénomène de « régression professionnelle » qui affecte les groupes dans lesquels les individus privilégient petit à petit des carrières qui les éloignent des problèmes sociaux pour lesquels ils ont historiquement réussi à obtenir une juridiction professionnelle – comme les médecins qui préfèrent la recherche universitaire de pointe à l'exercice d'une mission de santé publique (Abbott, 1981). Comme dans l'analyse interactionniste classique, le système professionnel abbottien contribue dans ce cas à déterminer la forme des carrières individuelles ; mais celles-ci, parce qu'elles ont une dynamique séquentielle propre, modifient en retour l'équilibre gravitationnel sur lequel ce système est bâti.

On peut noter que ces analyses des années 1980 ne reposaient pas sur la mobilisation des méthodes d'appariement optimal, mais sur des analyses de cas ou encore sur l'usage

<sup>22</sup> C'est sans doute la raison pour laquelle les méthodes d'Abbott ont été employées dans la théorie de la carrière dans les années 2000. Abbott, qui s'est plaint de ne pas réussir à publier ses travaux séquentiels dans des revues de sociologie a aussi publié un des premiers articles consacrés à ce sujet dans une revue de théorie des organisations (Abbott, 1990).

<sup>23</sup> Abbott écrirait sans doute « linéaires ».

de modèles fortement contextuels. Le modèle des *vacancy chains* (White, 1970) en est une très bonne illustration. Il fait en effet primer la structure sur les parcours, la première aspirant en quelque sorte les individus, comme dans un autre cas intéressant analysé dans les années 1980, celui des *coaches* de football (Smith et Abbott, 1983)<sup>24</sup>. La question que l'on peut donc poser à la théorie abbottienne est de savoir si l'évolution de sa méthodologie et de son ontologie s'accompagne ou non d'une ouverture des possibilités de description morphologique des carrières individuelles. Or l'influence du paradigme gravitationnel est ici encore forte. On en voudra pour preuve l'usage de la notion de « bifurcation ». Deux types de bifurcations sont en fait distingués. Certaines bifurcations sont considérées comme « convergentes » parce qu'elles ramènent les individus (ou les phénomènes étudiés) vers un équilibre. *A contrario*, les bifurcations « divergentes » (*randomizing turning points*) paraissent hypothétiques. Cette double nature de la bifurcation conduit à retarder le moment où la divergence devra entrer dans le tableau des carrières (Abbott et Barman, 1997) et Abbott semble réticent à imaginer l'existence de champs d'interaction qui ne fabriqueraient pas de convergence ou même qui fabriqueraient, exclusivement ou non, de la divergence.

L'enjeu est pourtant important pour la sociologie des professions. Dans les univers où les individus sont amenés à réviser très fréquemment les modalités de leur attachement aux autres acteurs et leurs projets de carrière, la question de la capacité des marchés professionnels à limiter la divergence des individus est importante. Dès lors, l'observation des phénomènes de divergence de carrières pourrait permettre de définir ces marchés aussi bien qu'un critère structural comme leur capacité à provoquer des appariements entre individus. Si l'on ambitionne de décrire la genèse ou, au contraire, la crise et la dissolution de groupes sociaux à partir de l'analyse des carrières individuelles, la question morphologique du *pas* des carrières se pose d'autant plus nettement que, comme le dit Abbott, les structures sociales sont souvent produites par « colligation » ou « encodage » de trajets individuels. Certes, il s'agit souvent de reproduction<sup>25</sup> mais l'analyse sociologique devrait permettre de comprendre aussi – par l'étude des trajectoires individuelles – la production et parfois la destruction de mondes professionnels.

## Conclusion

Au-delà de la question posée par l'évolution différenciée de l'ontologie, de la méthodologie et de la morphologie des carrières dans le paradigme séquentiel, l'un des points les plus notables de l'innovation proposée par Abbott est que son analyse ne repose sur aucune définition *a priori* des capacités des individus à donner sens à leur carrière. Les conceptions s'appuyant sur le paradigme « balistique » de la trajectoire comme la théorie postmoderne des carrières ont en effet ceci en commun qu'elles reposent sur un présupposé tendant à remettre en cause la capacité de l'individu à accéder à la vérité de son propre parcours (alors que le sociologue, passé maître dans l'art de l'objectivation des contextes, y parviendra). On se souvient par exemple que Pierre Bourdieu, tout en défendant l'objectivation sociologique des trajectoires, utilisait un commentaire d'Alain Robbe-Grillet pour qualifier le rapport intime de l'individu à sa biographie, dans des termes qui semblent ressortir à l'approche postmoderne des carrières comme « discontinu » ou « aléatoire » (Bourdieu, 1986, p. 70).

En rompant net avec tout recours à l'entretien comme récit de la carrière, la sociologie d'Andrew Abbott a finalement le mérite de rétablir un certain équilibre entre le sociologue et ceux qu'il analyse. Ceux-ci se sentent-ils perdus dans l'aléa ou au contraire, à l'image de l'« homme des possibilités » de Musil, sont-ils convaincus de la séquentialité du monde social ? Savent-ils, comme le dit Ulrich que B suit toujours A, dans le combat et dans

<sup>24</sup> Dans ces travaux, le terme de « carrière » est second par rapport à celui de « mobilité » ; celle-ci, en effet, est ramenée aux évolutions du marché du travail et des contraintes de régulation publique.

<sup>25</sup> Le processus d'encodage est défini de la façon suivante : « The way structures manage to embed themselves in the perpetual reproduction of social life so that they almost invariably are reproduced from moment to moment » (dans Abbott, 2001b, p. 296). L'idée d'une « adhérence » du passé (*stickiness of the past*) est assez proche dans ce texte.

l'amour ? Au fond, peu importe. Ils mettent toujours un pas après l'autre, un mouvement dont le sociologue pourra recueillir la trace dans un *dataset* et qu'il tentera d'analyser typologiquement. Et c'est en se forçant à décrire ces pas, à prendre les séquences comme elles viennent aux individus, que le sociologue pourrait bien éviter de tomber dans les deux écueils principaux et symétriques de l'analyse de carrières : la mystique du contexte – qui interdit de voir dans les pas d'un homme autre chose que le chemin déjà tout tracé qu'il a emprunté – et la « mystique de la carrière » (Moen, 2005) – qui fait parfois au contraire surestimer l'idée que tout un chacun peut ordonner sa vie et réussir sa carrière en traçant lui-même, pas à pas, le chemin qui l'amènera à son destin.

## Bibliographie

- ABBOTT Andrew, 2011, « Time matters », trad. de l'épilogue de *Time Matters* par Claire Lemerrier et Carine Ollivier, *Terrains et Travaux*, n° 19, p. 183-203.
- 2003, « Écologies liées. À propos du système des professions », dans Pierre-Michel Menger (ed.), *Les professions et leurs sociologues. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la MSH, p. 29-50.
- 2001a, *Chaos of Disciplines*, Chicago, University of Chicago Press.
- 2001b, *Time Matters : On Theory and Method*, Chicago, University of Chicago Press.
- 1999, *Department and Discipline : Chicago Sociology at One Hundred*, Chicago, University of Chicago Press.
- 1998, « The causal devolution », *Sociological Methods and Research*, vol. 27, n° 2, p. 148-181.
- 1997a, « On the concept of turning point », *Comparative Social Research*, vol. 16, p. 85-105.
- 1997b, « Seven types of ambiguity », *Theory and Society*, vol. 26, n°s 2-3, p. 357-399.
- 1992, « From causes to events : Notes on narrative positivism », *Sociological Methods and Research*, vol. 20, n° 4, p. 428-455.
- 1991, « History and sociology : The lost synthesis », *Social Science History*, vol. 15, n° 2, p. 201-238.
- 1990, « A primer on sequence methods », *Organization Science*, vol. 1, n° 4, p. 375-392.
- 1988, *The System of Professions : An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press.
- 1981, « Status and status strain in the professions », *American Journal of Sociology*, vol. 86, n° 4, p. 819-835.
- ABBOTT Andrew et BARMAN Emily, 1997, « Sequence comparison via alignment and Gibbs sampling : A formal analysis of the emergence of the modern sociological article », *Sociological Methodology*, vol. 27, n° 1, p. 47-87.
- ABBOTT Andrew et HRYCAK Alexandra, 1990, « Measuring resemblance in sequence data : An optimal matching analysis of musicians' careers », *American Journal of Sociology*, vol. 96, n° 1, p. 144-185.
- ARTHUR Michael B., BAILYN Lotte, LEVINSON Daniel J. et al., 1984, *Working with Careers*, New York, Columbia University.
- ARTHUR Michael B. et ROUSSEAU Denise M. (eds.), 1996, *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York, Oxford University Press.
- BARLEY Stephen, 1989, « Careers, identities and institutions : The legacy of the Chicago School of sociology », dans Michael B. Arthur, Douglas T. Hall et Barbara S. Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 41-65.

- BECKER Howard S., 2002, *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, trad. par Jacques Mailhos, Paris, La Découverte. Édition originale : *Sociological Work : Method and Substance*, Chicago, Aldine.
- 1988, *Les mondes de l'art*, trad. par Jeanne Bouniort, Paris, Flammarion. Édition originale : *Art Worlds*, Berkeley, University of California Press, 1982.
- 1964, « Personal change in adult life », *Sociometry*, vol. 27, n° 1, p. 40-53.
- 1963, *Outsiders : Studies in the Sociology of Deviance*, Londres, Free Press of Glencoe.
- 1960, « Notes on the concept of commitment », *American Journal of Sociology*, vol. 66, n° 1, p. 32-40.
- BESSIN Marc, BIDART Claire et GROSSETTI Michel (eds.), 2010, *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte.
- BETZ Nancy E., FITZGERALD Louise F. et RAYMOND E. Hill, 1989, « Trait-factor theories : Traditional cornerstone of career theory », dans Michael B. Arthur, Douglas T. Hall et Barbara S. Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 26-40.
- BOURDIEU Pierre, 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°s 62-63, p. 69-72.
- COLLIN Audrey, 2000, « Epic and novel : The rhetoric of career », dans Audrey Collin et Richard A. Young (eds.), *The Future of Career*, New York, Cambridge University Press, p. 163-180.
- COLLIN Audrey et YOUNG Richard A. (eds.), 2000, *The Future of Career*, New York, Cambridge University Press.
- COLLINS Randall, 1990, « Changing conceptions in the sociology of the professions », dans Rolf Torstendahl et Michael C. Burrage (eds.), *The Formation of Professions : Knowledge, State and Strategy*, Londres, Sage, p. 11-23.
- DARMON Muriel, 2008, « La notion de carrière. Un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, n° 82, p. 149-167.
- FABIANI Jean-Louis, 2003, « Pour en finir avec la réalité unilinéaire. Le parcours méthodologique de Andrew Abbott », *Annales. Histoire, sciences sociales*, vol. 58, n° 3, p. 549-565.
- FOOTE Nelson N., 1953, « The professionalization of labor in Detroit », *American Journal of Sociology*, vol. 58, n° 4, p. 371-380.
- GOFFMAN Erving, 1959, « The moral career of the mental patient », *Psychiatry*, vol. 22, n° 2, p. 123-142.
- GROSSETTI Michel, 2006, « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 5-28.
- HALL Douglas T., 1976, *Careers in Organizations*, Pacific Palisades, Goodyear.
- HALL Oswald, 1948, « The stages of a medical career », *American Journal of Sociology*, vol. 53, n° 5, p. 327-336.
- HANAGAN Michael, TILLY Louise et AIGNESBERGER SCHOLZ Elisabeth, 1996, « ¿ Síntesis perdida, síntesis reencontrada ? », *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, n° 16, p. 11-29.
- HUGHES Everett C., 1997, « Careers », *Qualitative Sociology*, vol. 20, n° 3, p. 389-397. Trad. fr. : « Carrières », dans Everett C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis*, trad. par Jacques Mailhos, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996, p. 175-185.
- 1937, « Institutional office and the person », *American Journal of Sociology*, vol. 43, n° 3, p. 404-413.
- LITTLETON Suellen, ARTHUR Michael B. et ROUSSEAU Denise M., 2000, « The future of boundaryless careers », dans Audrey Collin et Richard A. Young (eds.), 2000, *The Future of Career*, New York, Cambridge University Press, p. 101-114.

- MCHUGH Peter, 1968, *Defining the Situation : The Organization of Meaning in Social Interaction*, Indianapolis, Bobbs-Merrill.
- MANNHEIM Karl, 1930, « Über das Wesen und die Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgsstrebens », *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, vol. 63, p. 449-512.
- MOEN Phyllis, 2005, « Beyond the career mystique : "Time in", "time out", and "second acts" », *Sociological Forum*, vol. 20, n° 2, p. 189-208.
- MOSHER William, 1933, « Public service as a career », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 169, p. 130-143.
- MUSIL Robert, 1957, *L'Homme sans qualités*, trad. par Philippe Jaccottet, Paris, Seuil.  
Édition originale : *Der Mann ohne Eigenschaften*, Berlin, Ernst Rowohlt, 1930-1937.
- PASSERON Jean-Claude, 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, vol. 31, n° 1, p. 3-22.
- PENEFF Jean, 1994, « Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française », *Politix*, vol. 7, n° 27, p. 25-31.
- ROCK Paul, 1979, *The Making of Symbolic Interactionism*, Totowa, Rowman and Littlefield.
- SCHEIN Edgar, 1978, *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, Addison-Wesley.
- SCOTT Marvin et LYMAN Stanford, 1968, « Accounts », *American Sociological Review*, vol. 33, p. 46-62.
- SENNETT Richard, 1998, *The Corrosion of Character : The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W. W. Norton and Co.
- SIMIAND François, 1903, « Méthode historique et science sociale. Étude critique d'après les ouvrages récents de M. Lacombe et M. Seignobos (2<sup>e</sup> partie) », *Revue de synthèse historique*, vol. 6, n° 17, p. 129-157.
- SMITH D. Randall et ABBOTT Andrew, 1983, « A labor market perspective on the mobility of college football coaches », *Social Forces*, vol. 61, n° 4, p. 1147-1167.
- STOCKBERGER Warner W., 1937, « The need for career administrators », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 189, n° 1, p. 91-96.
- STOREY Julie A., 2000, « "Fracture lines" in the career environment », dans Audrey Collin et Richard A. Young (eds.), 2000, *The Future of Career*, New York, Cambridge University Press, p. 21-36.
- STRAUSS Anselm L., 1992, « Une perspective en termes de monde social », dans *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Isabelle Baszanger (ed.), Paris, L'Harmattan, p. 269-282.
- TREANTON Jean-René, 1960, « Le concept de "carrière" », *Revue française de sociologie*, vol. 1, n° 1, p. 73-80.
- VAN MAANEN John (ed.), 1977, *Organizational Careers : Some new perspectives*, Londres, Wiley.
- WHITE Harrison C., 1970, *Chains of Opportunity : System Models of Mobility in Organizations*, Cambridge, Harvard University Press.

## Annexes

Figure 1. Évolution de la production scientifique sur la carrière (career) dans les revues de sciences sociales archivées par JStor depuis 1900

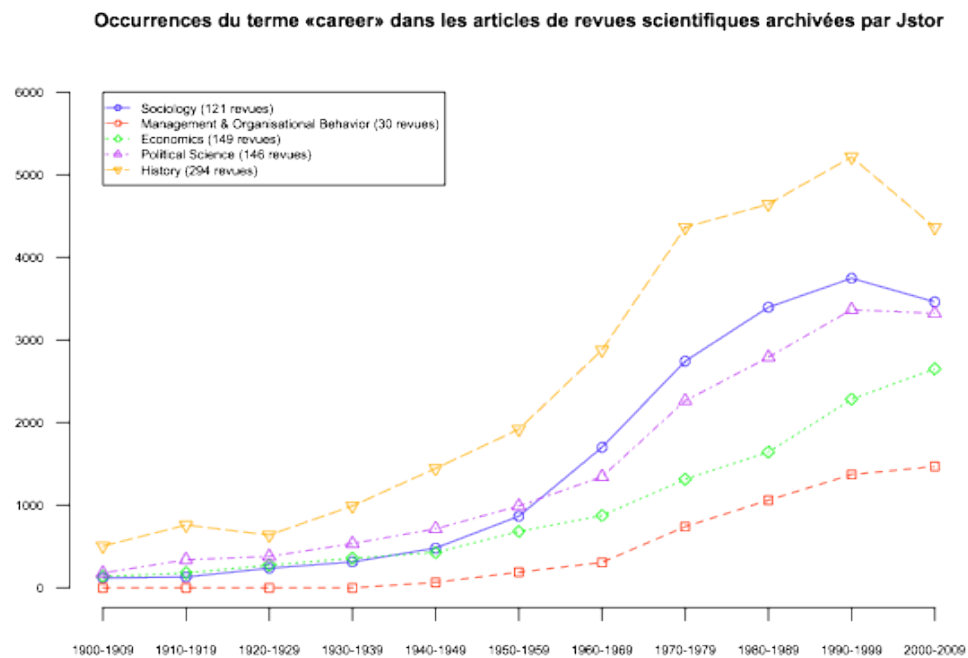


Figure 2. Vocabulaire cooccurent du terme carrière (*career*) dans les titres des articles de sociologie entre 1933 et 2006 (analyse restreinte aux termes répétés plus de cinq fois)

